

IAB *Discussion Paper*

Beiträge zum wissenschaftlichen Dialog aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

No. 23/2007

Was muten sich Arbeitslose zu?

Lohnkonzessionen von ALG-II-Empfängern

*Stefan Bender, Susanne Koch,
Susanne Meßmann, Ulrich Walwei*

Was muten sich Arbeitslose zu? Lohnkonzessionen von Alg-II-Empfängern

*Stefan Bender (IAB), Susanne Koch (IAB),
Susanne Meßmann (Bundesagentur für Arbeit), Ulrich Walwei (IAB)*

Auch mit seiner neuen Reihe „IAB-Discussion Paper“ will das Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit den Dialog mit der externen Wissenschaft intensivieren. Durch die rasche Verbreitung von Forschungsergebnissen über das Internet soll noch vor Drucklegung Kritik angeregt und Qualität gesichert werden.

Also with its new series "IAB Discussion Paper" the research institute of the German Federal Employment Agency wants to intensify dialogue with external science. By the rapid spreading of research results via Internet still before printing criticism shall be stimulated and quality shall be ensured.

Inhaltsverzeichnis

Abstract	4
1 Einleitung	7
2 Anspruchslöhne und Arbeitslosigkeit: Theoretischer Ausgangspunkt, Forschungsstand und Fragestellung	10
3 Datensatz und deskriptive Auswertungen	16
3.1 Beschreibung des Datensatzes	16
3.2 Deskriptive Auswertungen	18
4 Determinanten des Reservationslohns	24
5 Fazit	29
Literatur	30
Anhang: Definition der verwendeten Variablen	32

Abstract

Der Beitrag beschäftigt sich mit den Lohnansprüchen von Empfängern des ALG II und knüpft dabei an frühere Arbeiten (u. a. von Christensen) an, die die Lohnansprüche von Arbeitslosen untersucht haben. Dabei stützt er sich auf Angaben der Querschnittserhebung des IAB „Lebenssituation und soziale Sicherung“, die ALG-II-Empfänger in der frühen Phase nach der Reform von Arbeitslosen- und Sozialhilfe in den Fokus nimmt. Die Frage ist dabei, ob sich die Konzessionsbereitschaft von Arbeitslosen hinsichtlich ihrer Lohnerwartungen nach Einführung des SGB II gegenüber früheren Schätzungen merklich erhöht hat. Besonderes Augenmerk gilt dabei der Relation zwischen dem letzten Lohn vor Arbeitslosigkeit und dem Reservationslohn, der Abhängigkeit dieser Relation von der Dauer der Arbeitslosigkeit und den Bestimmungsfaktoren des Reservationslohns.

Die auf der jüngsten IAB-Befragung von ALG-II-Empfänger basierenden Auswertungen und Analysen belegen, dass sich deren Lohnkonzessionsbereitschaft mit der Einführung des SGB II (noch) nicht wesentlich geändert hat. Die deskriptiven Ergebnisse zeigen, dass die Höhe des Reservationslohnes weitgehend unabhängig vom aktuellen Erwerbsstatus des Hilfeempfängers ist. Wichtiger für die Lohnansprüche ist jedoch, ob der Hilfeempfänger alleine oder in einem Haushalt mit anderen Personen lebt. Je mehr Kinder sich im Haushalt befinden, desto höher die Angaben zum Reservationslohn. Wird als Maßstab für die Konzessionsbereitschaft der Reservation Wage Ratio (RWR) zugrunde gelegt, ergibt sich, dass die Befragten im Durchschnitt erst bei einem um 13% höheren Nettostundenlohn im Vergleich zu dem vor Arbeitslosigkeit angeben, eine Beschäftigung aufnehmen zu wollen. Zudem sinkt der RWR nicht mit steigender Arbeitslosigkeitsdauer. Auch in den multivariaten Schätzmodellen dominieren persönliche Merkmale des Hilfeempfängers als Erklärungsgröße für den Reservationslohn. Dem letzten Lohn vor Arbeitslosigkeit kommt dabei die größte Bedeutung zu.

Die Ergebnisse sind in zweierlei Hinsicht als vorläufig zu betrachten. Zum einen können die multivariaten Analysen noch weiter vertieft werden. Zum anderen war wegen der an vielen Stellen beobachtbaren Anlaufschwierigkeiten der Bedarfsträger des SGB II möglicher Weise noch gar nicht zu erwarten, dass sich das neue Regime bereits ganz schnell in den Daten

und hier insbesondere in den Angaben zu den Reservationslöhnen wieder findet. Mehr Klarheit über die Lohnkonzessionsbereitschaft von ALG-II-Empfängern wird man aber letztendlich erst dann haben, wenn – wie vom IAB vorgesehen – für mehrere Jahre Daten zu den hier untersuchten Fragestellungen vorliegen.

JEL-Klassifikationen: J22, J64, J68

The paper examines wage requirements of recipients of Unemployment Benefit II (ALG II), taking up former evaluations by Christensen on wage demands of the unemployed in Germany. Unlike Christensen, we did not base our analyses on the German Socio-Economic Panel (SOEP). Instead, we used the cross-sectional data provided by the Institute for Employment Research (IAB) in a survey focused on the living conditions and social security aspects ("Lebenssituation und soziale Sicherung") of recipients of ALG II, carried out at an early stage after the reform of unemployment benefit and social assistance in Germany. We were especially interested in finding out whether the unemployed have become more prepared to reduce their wage demands since the introduction of the German Social Code II (SGB II) compared to the period up to 2000 (cf. Christensen). To do so, we particularly investigated the ratio between wages paid before unemployment and reservation wages, the dependency of this ratio on the duration of unemployment as well as the factors determining the reservation wage level.

Analyses of the most recent IAB survey of ALG II recipients demonstrate that the preparedness to accept lower wages has not (yet) increased significantly since the introduction of SGB II. Descriptive results show that the reservation wage level tends to be independent of the recipient's current employment status. Instead, the wage level demanded is rather determined by whether the recipient lives on his or her own or in a multi-party household. The indicated reservation wage level increases with the number of children in the household. Taking the Reservation Wage Ratio (RWR) as a basis as in Christensen's study, it emerges that respondents

state they are prepared to accept employment only on provision of a net hourly wage rate increase of 13% on average compared to that previous to unemployment. Another outcome is that the RWR does not decrease in line with the duration of unemployment. Recipients' personal circumstances are also fundamental to the reservation wage level in the multivariate estimations, the wage received before unemployment being the most significant indicator.

The present results must be considered preliminary for two reasons: firstly, there is still potential for more detail in the multivariate analyses. Secondly, due to initial difficulties in implementing the new SGB II-based legislation on the part of the responsible bodies, it is unlikely that the available data as yet fully reflect the impacts of the reform, in particular with respect to indications on reservation wages. Ultimately, we will only be in a position to learn more about the preparedness of ALG II recipients to reduce wage requirements when we have access to data on the issues in focus over a sequence of several years, which is planned by the IAB.

1 Einleitung

Die Arbeitslosigkeit in Deutschland ist nach wie vor durch ein massives Arbeitsplatzdefizit und damit Niveau Probleme gekennzeichnet. Im Jahr 2007 werden aller Voraussicht nach im Jahresdurchschnitt rd. 5,4 Mio. Beschäftigungsmöglichkeiten fehlen, die durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen dürfte zwischen 3,8 und 3,9 Mio. liegen (vgl. Bach et al. 2007). Mit der Einführung des SGB II ist durch die stärkere Erfassung erwerbsfähiger Sozialhilfeempfänger ein größerer Teil des Arbeitsmarktproblems offen gelegt worden. Im Berichtsmonat Mai 2007 gehörten von den 3,81 Mio. Arbeitslosen zwei Drittel (2,57 Mio.) zum Rechtskreis SGB II und waren damit Empfänger des Arbeitslosengelds II (ALG II). Ein Drittel (1,24 Mio.) bezogen das Arbeitslosengeld I (ALG I) und waren demnach dem Rechtskreis des SGB III zuzurechnen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2007).

Die Arbeitslosigkeit ist nicht nur hoch, sondern darin zeigen sich auch Probleme der Strukturalisierung und Verfestigung. Fest machen lässt sich dies an dem in der letzten Dekade stark steigenden Bestand an Langzeitarbeitslosen, also an Personen, die länger als ein Jahr arbeitslos gemeldet sind. Nach den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit ist ihre absolute Zahl von 1,12 Mio. in 1995 auf 1,80 Mio. in 2005 gestiegen. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen wuchs im selben Zeitraum von 32,0% auf 39,3%. Sie sind überproportional im Rechtskreis SGB II vertreten.

Die weiterhin hohe und verfestigte Arbeitslosigkeit lässt sich nicht monokausal erklären, es gibt eine Vielzahl von Gründen für die Beschäftigungskrise. Sie reichen von einem gebremsten Strukturwandel aufgrund mangelnder Zukunftsinvestitionen, zu wenig Fortschritte in den Bereichen Bildung und Ausbildung und einer noch immer überbordenden Bürokratie über den stockenden Aufholprozess in Ostdeutschland bis hin zu Funktionsmängeln der Arbeitsmarktinstitutionen, wie z. B. der Flexibilität des Arbeitsrechts, der aktiven und passiven Arbeitsmarktpolitik und der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme (vgl. Feil/Tillmann/Walwei 2006).

Die in den letzten Jahren vollzogenen Arbeitsmarktreformen (Hartz-Reformen) sind in erster Linie als Reaktion auf institutionelle Probleme zu sehen. Dabei sind zwei Stoßrichtungen der Reformpakete zu unterscheiden: Zum einen sollten dadurch die Rahmenbedingungen für Beschäftigung

verbessert werden, z. B. durch moderate Änderungen des Arbeitsrechts oder auch bessere Bedingungen für niedrig entlohnte Teilzeitbeschäftigung wie den Mini- und den Midi-Jobs. Die andere Hauptlinie der Arbeitsmarktreformen betraf die Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik, insbesondere durch eine veränderte Organisation mit dem Schwerpunkt einer neu aufgestellten, wirkungsorientiert arbeitenden BA und mehr Betätigungsmöglichkeiten für private Personaldienstleister sowie einigen neuen Instrumenten im SGB III (Ich-AG, aktuell Gründungszuschuss; PSA) und im SGB II (Arbeitsgelegenheiten, Einstiegsgeld). Entscheidend ist aber die neue Philosophie der Arbeitsmarktpolitik, die auf die konsequente Aktivierung von Arbeitslosen und neben dem Fördern noch mehr das Fordern betont.

Ein wesentliches Element der nun stärker auf Fordern setzenden Arbeitsmarktpolitik sind die weniger großzügigen Transferleistungen für Langzeitarbeitslose. Herauszuheben sind dabei die durch die Agenda 2010 auf den Weg gebrachte Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für ältere Arbeitslose von maximal 32 Monaten auf höchstens 18 Monate und die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe (Hartz IV), durch die insbesondere Haushalte mit höherem Einkommen vor Arbeitslosigkeit und Haushalte mit anzurechnendem Partnereinkommen Kürzungen bei den Transferleistungen hinnehmen mussten. Darüber hinaus beinhaltet das Fordern im SGB II striktere Bedingungen für den Bezug der Grundsicherung. Insbesondere im Vergleich zur früheren Arbeitslosenhilfe werden die Verfügbarkeit genauer überprüft, Eigenbemühungen und aktive Mitwirkung der Leistungsempfänger stärker eingefordert, eine wesentlich höhere Kontaktdichte realisiert sowie bei Pflichtverletzungen Sanktionen konsequenter verhängt. Diese fordernden Maßnahmen zielen vor allem auf eine Intensivierung der Arbeitsplatzsuche. Sie beruhen auf der Annahme, dass dem Suchverhalten von Arbeitslosen eine entscheidende Rolle bei der Beendigung der Arbeitslosigkeit zukommt. Für den Erfolg der Suchbemühungen von Arbeitslosen ist dabei von großer Bedeutung, was ihnen im Falle des Bezugs von Transferleistungen zugemutet wird und was sie sich abhängig oder unabhängig davon selbst zumuten. Es geht also im Kern um die Konzessionsbereitschaft der Arbeitslosen, die sich auf ganz verschiedene Aspekte beziehen kann, wie z. B. den Verbleib im bisher ausgeübten Beruf, der Lage oder auch der Länge der Arbeitszeit, der Notwendigkeit

von langen Wegstrecken zum Arbeitsplatz oder gar eines Umzugs sowie mögliche Lohneinbußen im Vergleich zu früherer Beschäftigung.

Der Beitrag beschäftigt sich mit den Lohnansprüchen von Empfängern des ALG II und knüpft dabei inhaltlich und methodisch an frühere Arbeiten von Christensen an, der die Lohnansprüche von Arbeitslosen untersucht hat (vgl. Christensen 2001, 2003, 2005). Anders als bei Christensen stützt er sich jedoch nicht auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), sondern auf Angaben der Querschnittserhebung des IAB „Lebenssituation und soziale Sicherung“, die ALG-II-Empfänger in Deutschland insgesamt in den Fokus nimmt. Wie bei Christensen wird hier abgestellt auf den sog. Reservationslohn (oder auch Anspruchslohn). Er misst den Lohnsatz, den Arbeit suchende Personen bei Aufnahme einer Beschäftigung erwarten. Die Höhe des Reservationslohns beeinflusst die Intensität der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz und die Bereitschaft, eine neue Tätigkeit aufzunehmen.

Die wesentliche Frage des Beitrags besteht darin, zu klären, ob sich die von Christensen – auf Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels bis 2000 – ermittelten Befunde zur Konzessionsbereitschaft von Arbeitslosen hinsichtlich ihrer Lohnerwartungen nach Einführung des SGB II merklich geändert haben. Besonderes Augenmerk gilt dabei der Relation zwischen dem letzten Lohn vor Arbeitslosigkeit und dem Reservationslohn, der Abhängigkeit dieser Relation von der Dauer der Arbeitslosigkeit und den Bestimmungsfaktoren des Reservationslohns.

Der Aufsatz beantwortet diese Fragen in mehreren Schritten. Im nachfolgenden zweiten Abschnitt geht es um den Zusammenhang von Anspruchslöhnen und Arbeitslosigkeit. Hier wird der theoretische Ausgangspunkt dargelegt, der Forschungsstand zu dem Thema beschrieben und die Fragestellung des Beitrags näher spezifiziert. Der dritte Abschnitt beschreibt den Datensatz der hier verwendeten IAB-Erhebung und präsentiert deskriptive Auswertungen. Im vierten Abschnitt werden die Ergebnisse kausaler Analysen zu den Determinanten des Reservationslohns von ALG-II-Empfängern dargestellt. Komplettiert wird der Beitrag durch ein Fazit, in dem erste Antworten auf die Frage gegeben werden, inwieweit sich durch die Einführung des SGB II die Konzessionsbereitschaft von Transferleistungsempfängern erhöht hat.

2 Anspruchslöhne und Arbeitslosigkeit: Theoretischer Ausgangspunkt, Forschungsstand und Fragestellung

Die Arbeitsplatzsuche von Arbeitnehmern ist ein mehrstufiger Prozess und kann auf sehr unterschiedliche Weise erfolgen (vgl. Franz 2003). Zunächst sind verschiedene Suchwege (wie z. B. Stelleninserate, das Internet, informelle Beziehungen oder auch die Arbeitsvermittlung) denkbar. Variierbar ist auch die Intensität der Suche, denn es können mehrere Suchwege gleichzeitig genutzt und dann mehr oder weniger Bewerbungen eingereicht werden. Hat dann im Ergebnis der Suchbemühungen mehr als ein Betrieb Interesse an dem Arbeitnehmer, stellt sich als nächste Frage, in welcher Reihenfolge mit ihnen verhandelt werden soll. Darüber hinaus gilt es, darüber zu befinden, wie viele Angebote eingeholt werden sollen, bevor ein Unternehmen den Zuschlag erhält. Schließlich bedarf es definierter Kriterien, anhand welcher beurteilt wird, ob ein Angebot akzeptiert wird oder nicht. Bei der Festlegung der Kriterien kommt der Konzessionsbereitschaft des Arbeitsuchenden eine besondere Rolle zu. Es muss entschieden werden, ob man im bisher ausgeübten Beruf verbleiben möchte, sich die Lage oder auch die Länge der Arbeitszeit verändern kann, lange Wegstrecken zum Arbeitsplatz oder gar eines Umzugs in Kauf genommen und Lohneinbußen im Vergleich zur letzten Beschäftigung akzeptiert werden.

Die im Suchprozess zu treffenden Entscheidungen sind wegen unvollkommener Informationen mit vielfältigen Unsicherheiten verbunden. So ist die Anzahl der verfügbaren Stellenangebote nicht bekannt. Dasselbe gilt für die Qualität der Vakanzen. Der Arbeitsuchende kann die Beschäftigungsangebote immer nur bedingt einschätzen. Wird beispielsweise von einem Betrieb ein aus Sicht des Arbeitsuchenden geringer Lohn angeboten, kann es sich dabei entweder um einen Zufall im Sinne eines Ausreißers nach unten handeln oder es ist davon auszugehen, dass die Lohnofferten für Einsteiger generell gesunken sind.

Die meisten neuen Arbeitsverhältnisse kommen dadurch zu Stande, dass Beschäftigte von einem Arbeitsplatz zum anderen Arbeitsplatz wechseln. Für beschäftigte Arbeitnehmer hat dies den großen Vorteil, die Suche nicht als Arbeitsloser antreten zu müssen, weil dieses Merkmal vom Arbeitgeber als negatives Signal betrachtet werden kann. Diese dominante Suchkonstellation soll jedoch im Folgenden nicht näher behandelt werden. Vielmehr

geht es um das Suchverhalten von Arbeitslosen, also insbesondere um Fälle, bei denen der Wechsel von Job zu Job nicht realisiert werden konnte. Darüber gibt es bei den hier besonders interessierenden Grundsicherungsempfängern natürlich auch noch die Möglichkeit, dass Leistungsbezieher noch nie einen Arbeitsplatz innehatten. So waren in 2005 gut 300.000 ALG-II-Empfänger noch nie in einer Beschäftigung gewesen (vgl. Plicht/Tillmann/Walwei 2006).

Das oben beschriebene Suchkalkül gilt für Stellenwechsler wie für Arbeitslose. Selbstverständlich sollen hier nicht alle Dimensionen des Suchprozesses von Arbeitslosen ausgeleuchtet werden. Vielmehr geht es um ein besonders wichtiges Kriterium für die Bewertung von Stellenangeboten, nämlich die Lohnerwartung des Arbeitslosen. Ein anderer Begriff hierfür ist der Reservations- oder Anspruchslohn, der den Lohnsatz beziffert, zu dem der Arbeitslose bereit ist, eine Beschäftigung aufzunehmen.

Der fiktive Reservationslohn basiert auf suchtheoretischen Überlegungen. Im Suchprozess maximiert der Arbeitslose sein Einkommen und seinen Nutzen, indem er die Kosten und Erträge von faktischen und potentiellen Lohnofferten zu bewerten hat. Wird ein über dem Niveau der Transferleistung liegendes Lohnangebot abgelehnt, sind damit Kosten in Höhe der Differenz von Verdienstaufschlägen und der Transferzahlungen bei Arbeitslosigkeit bis zum Finden einer alternativen Beschäftigung verbunden. Der potentielle Ertrag eines abgelehnten Beschäftigungsangebotes besteht darin, dass bei einer späteren Lohnofferte möglicherweise ein höheres Einkommen realisiert werden kann. Bei Annahme des Angebotes sichert sich der Arbeitslose zwar kurzfristig einen über die Transferleistung hinaus gehenden Verdienst, verzichtet aber auf mögliche höhere Einkommen bei fortgesetzter Suche.

Diese statische Betrachtung ist aber gerade mit Blick auf die Situation von Arbeitslosen notwendiger Weise um eine dynamische Perspektive zu ergänzen (vgl. Koch/Walwei 2006). Je länger Transferleistungen in Anspruch genommen werden, desto stärker entwertet sich das Humankapital. Fachliche und soziale Qualifikationen gehen verloren, wodurch das Risiko einer „Transferkarriere“ wächst. Darüber hinaus kann die Aufnahme eines niedrig entlohnenden Arbeitsverhältnisses auch als „Sprungbrett“ genutzt werden, weil der ehemals Arbeitslose dann – anders als bei fortdauernder Ar-

beitslosigkeit – durch einen Wechsel von Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz seine Marktchancen erhöhen kann.

Die Höhe des für die Entscheidung über die Aufnahme einer Beschäftigung wichtigen Reservationslohns hängt im Wesentlichen von drei Faktoren ab: Erstens von der Wahrscheinlichkeit, dass der Arbeitslose überhaupt ein Beschäftigungs- und damit ein Lohnangebot erhält. Dies wird durch makroökonomische Aspekte (z. B. den Arbeitskräftebedarf auf gesamtwirtschaftlicher Ebene und in regionalen und berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten) und individuelle (beobachtbare und unbeobachtbare) Merkmale des Arbeitslosen beeinflusst. Zweitens kann der Arbeitslose von einer gewissen Verteilung der ihm offerierten Löhne ausgehen. Dabei dürfte seine Produktivität eine herausragende Rolle spielen. Wichtige Variablen in diesem Zusammenhang sind der letzte Lohn vor Arbeitslosigkeit und die Qualifikation des Arbeitslosen. Schließlich ist drittens die Höhe der Transferleistungen bei Arbeitslosigkeit (ALG I und ALG II) zu berücksichtigen, weil unter sonst gleichen Bedingungen dadurch bestimmt wird, wie hoch das entgangene Einkommen bei weiterer Suche ausfallen wird.

Aus diesen theoretisch-konzeptionellen Überlegungen folgt: Je höher der Reservationslohn in Relation zur Transferleistung ist und je niedriger die Wahrscheinlichkeit ausfällt, diesen realisieren zu können, desto weniger intensiv wird gesucht und desto länger dauert die Arbeitsplatzsuche. Von daher ist die Höhe des Reservationslohns eine für die Erklärung der Persistenz von Arbeitslosigkeit relevante Größe. Bei den Anspruchslöhnen von Arbeitslosen handelt es sich zwangsläufig um eine empirische Frage, zu der für Deutschland einige Untersuchungsergebnisse vorliegen. Auf sie wird im Folgenden kurz eingegangen.

Zunächst wird von empirischen Untersuchungen auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels belegt, dass bei höheren Reservationslöhnen von einem signifikant längeren Verbleiben in Arbeitslosigkeit auszugehen ist (vgl. Prasad 2001, Christensen 2001). Dieses Ergebnis ist vor allem für Arbeitslose mit geringer Qualifikation von Bedeutung. Im Falle der hier besonders interessierenden Grundsicherungsempfänger kann insbesondere bei Mehrpersonenhaushalten das Problem auftreten, dass der am Markt zu erzielende Lohn nicht oder nur gering über dem Transferanspruch liegt, so dass der Arbeitslose zumindest keine monetären Anreize hat, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

Besonders umfassend hat sich Christensen mit den Determinanten und den Auswirkungen von Reservationslöhnen befasst (vgl. Christensen 2003 und 2005). Er analysiert auf Basis des SOEP für den Zeitraum bis 2000 eingehend die Lohnkonzessionsbereitschaft von Arbeitslosen und ihre Bestimmungsgründe. Gemessen wird dies mit dem sog. „Reservation Wage Ratio“ (RWR), dem mittleren Verhältnis von Reservationslohn zum letzten Lohn vor Arbeitslosigkeit. Danach liegen die Anspruchslöhne der Arbeitslosen in Westdeutschland im Mittel um 10% über ihren jeweiligen Löhnen vor Arbeitslosigkeit, für Ostdeutschland (bei geringen Fallzahlen) sogar um 14%. Besonders bemerkenswert ist dabei, dass der Reservationslohn nur unwesentlich mit der Dauer der Arbeitslosigkeit sinkt. Damit liefern die Ergebnisse Hinweise auf eine weitgehende Stabilität des Reservationslohnes von Arbeitslosen, obwohl ihre Wiederbeschäftigungschancen mit der Arbeitslosigkeitsdauer abnehmen. Darüber hinaus zeigen internationale Vergleiche, dass die Reservationslöhne in Deutschland vergleichsweise hoch sind (vgl. ebd.).

Die Konzessionsbereitschaft hinsichtlich der Löhne ist nicht über alle Gruppen gleich verteilt (vgl. ebd.). Sie ist im Westen Deutschlands tendenziell höher als im Osten. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass das Lohnniveau vor Arbeitslosigkeit im Westen im Durchschnitt höher liegt als im Osten und daher ein größeres Potential für Abschlüsse besteht. Zudem steigt die Konzessionsbereitschaft mit dem Einkommen vor Arbeitslosigkeit. Geringverdiener erwarten einen vergleichsweise hohen Aufschlag. Höherverdiener nehmen dagegen durchaus Abschlüsse in Kauf. Dies ist kompatibel mit den Ergebnissen aus der Arbeitslosenuntersuchung des IAB, bei der ein nicht zu vernachlässigender Teil der Befragten angegeben hat, dass man zu Lohnzugeständnissen bereit sei (vgl. Brixy et al. 2002 und Brixy/Christensen 2002).

Ein etwas anderes Bild ergibt sich, wenn mit Blick auf die Konzessionsbereitschaft nicht der RWR, sondern der AWR (Accepted Wage Ratio) zugrunde gelegt wird. Der AWR misst das Verhältnis von akzeptiertem Lohn nach Arbeitslosigkeit zum letzten Lohn vor Arbeitslosigkeit. Anders als beim RWR zeigt sich beim AWR, dass die Bereitschaft zur Aufnahme einer niedriger entlohnten Beschäftigung bei zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit wächst. Dieser Befund stellt aber den generellen Zusammenhang von RWR und der Dauer der Arbeitslosigkeit nicht in Frage, denn

es sind gegenläufige Effekte zu beachten. Zwar verringert sich der mittlere Reservationslohn (RWR), wenn Arbeitslose ihren Reservationslohn bei längerer Dauer der Arbeitslosigkeit senken. Dem steht jedoch gegenüber, dass der mittlere Reservationslohn (RWR) steigt, weil Arbeitslose mit niedrigem Reservationslohn den Pool der Arbeitslosen schneller verlassen. Der Gesamteffekt ist damit offen.

Empirische Schätzungen zur Erklärung des erfragten Reservationslohnes ergeben, dass diese vor allem durch die Persönlichkeitsmerkmale des Arbeitslosen bestimmt werden (vgl. Christensen 2003 und 2005). Von herausragender Bedeutung für die Erklärung des Reservationslohnes ist dabei der letzte Lohn vor Arbeitslosigkeit. Kontrollvariablen, wie z. B. die regionale Arbeitslosenquote oder die Selbsteinschätzung der Arbeitslosen zu ihren Wiedereingliederungschancen wirken sich dagegen nicht signifikant auf die erfragten Reservationslöhne aus. Mögliche Verzerrungen in den Schätzungen, die aus der Beschränkung in der Erhebung auf die jeweils aktuell Arbeitslosen resultieren, wirken sich nur unwesentlich auf die Determinanten des Reservationslohnes aus.

Die umfassenden Untersuchungen von Christensen bezogen sich auf das Jahr 2000 und damit auf den Zeitraum vor den Hartz-Reformen. Durch die Reformen haben sich weit reichende Veränderungen bei den Transferleistungen ergeben. Auf den verkürzten Leistungsbezug bei älteren Arbeitslosen wurde bereits in der Einleitung hingewiesen. Von besonderem Interesse sind hier aber die Konsequenzen der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe durch das Arbeitslosengeld II.

Simulationsrechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung haben gezeigt, wer zu den „Gewinnern“ und wer zu den „Verlierern“ gehört (vgl. Bloss/Rudolph 2005). Eine Veränderung der Einkommenssituation ergab sich dabei vor allem bei ehemaligen Beziehern der Arbeitslosenhilfe (Alhi). Gut ein Sechstel der Alhi-Empfänger erhielt wegen der stärkeren Anrechnung von Partnereinkommen und dem damit verbundenen Wegfall der Bedürftigkeit keine Leistungen mehr. Bei den Bedürftigen verteilen sich die Gewinner und Verlierer dann relativ gleichmäßig. Höhere regelmäßige Leistungen ergeben sich bei ehemaligen Empfängern der Sozialhilfe (SOHI) durch die stärkere Pauschalierung und bei ehemaligen Alhi-Empfängern mit niedrigem Anspruch, die weder Wohngeld noch aufstockende Sozialhilfe beantragt hatten. Geringere Leistungen beziehen

dagegen ehemalige Arbeitslosenhilfeempfänger mit entweder vormals hohem Anspruch (durch den letzten Lohn vor Arbeitslosigkeit) oder mit stärkerer Anrechnung von Einkommen. Gewinner (Verlierer) der Reform finden sich eher im Westen (im Osten), bei den Männern (Frauen), den Jüngeren (Älteren) und bei den Alleinerziehenden sowie Paaren mit Kindern (Alleinstehenden und kinderlosen Paaren).

Mit der Einführung des SGB II haben sich zudem die Bedingungen für den Bezug der Transferleistungen verändert. Grundsicherungsempfänger haben weit gehende Mitwirkungspflichten, die Schwellen bei der Zumutbarkeit einer neuen Beschäftigung sind gesunken und Pflichtverletzungen werden stärker geahndet. Die Verbindlichkeit der Anstrengungen auf beiden Seiten wird durch Eingliederungsvereinbarungen erhöht, die nach jeweils sechs Monaten erneuert werden. Einen Qualifikations- oder Lohnschutz gibt es für ALG-II-Bezieher überhaupt nicht. Eine Arbeit bis zu 30% unterhalb des Tariflohns oder des ortsüblichen Entgelts ist zumutbar. Dies gilt selbst dann, wenn die Arbeit nicht zur vollständigen Überwindung der Hilfebedürftigkeit führt. Von daher ist die Grundsicherung – anders als häufig behauptet – nur bedingt als impliziter Mindestlohn zu betrachten. Dies gilt umso weniger, je mehr die Aufnahme einer niedrig entlohten Beschäftigung eingefordert wird. Auch die Sanktionen bei Pflichtverletzungen wurden verschärft. Nach dem SGB-II-Fortentwicklungsgesetz entfällt bei einer dritten Pflichtverletzung innerhalb eines Jahres der Leistungsanspruch vollständig. Alle Sanktionen ziehen zunächst einen Wegfall des befristeten Zuschlags nach sich. In der ersten Stufe wird die Regelleistung zudem um 30% gekürzt¹.

Die Frage an dieser Stelle ist nun, inwieweit sich durch die Einführung des SGB II Maßgebliches an der Konzessionsbereitschaft von Arbeitslosen (hier: von Grundsicherungsempfängern) geändert hat. Auf der Basis seiner Untersuchungen zu den Reservationslöhnen vermutet Christensen (2005), dass durch die Arbeitsmarktreformen die Reservationslöhne sinken und deshalb schnellere Übergänge aus der Arbeitslosigkeit in die Erwerbstätigkeit erreicht werden könnten. Jedoch beträfe dies in erster Linie

¹ Dies gilt für die Weigerung, eine Eingliederungsvereinbarung abzuschließen, dort festgelegte Pflichten zu erfüllen oder eine zumutbare Arbeit oder Maßnahme anzunehmen. Bei Meldeversäumnissen beträgt die Kürzung der Regelleistung 10%.

Personen mit einem relativ hohen letzten Lohn vor der Arbeitslosigkeit und Arbeitslose ohne Anspruch auf Transferleistungen. Dagegen führten die Arbeitsmarktreformen bei Geringqualifizierten und Niedrigverdienern eher nicht zu einer höheren Konzessionsbereitschaft.

Im Folgenden werden deshalb auf der Basis neuer Daten des IAB Aussagen zur Lohnkonzessionsbereitschaft von ALG -II-Empfängern getroffen. Dazu werden zunächst der Datensatz vorgestellt und deskriptive Ergebnisse daraus präsentiert.

3 Datensatz und deskriptive Auswertungen

3.1 Beschreibung des Datensatzes

Die Datengrundlage für die vorliegende Arbeit bildet eine Erhebung des IAB anlässlich der Einführung des SGB II, die sich mit Übergangsmustern, der Struktur des Personenkreises und den Folgen der Neuregelungen für die Betroffenen auseinandersetzt. Sie trägt den Titel „Lebenssituation und Soziale Sicherung“.

Ziel dieser Untersuchung war es, den Übergang vom alten zum neuen System zeitnah und repräsentativ zu untersuchen, um erste Aufschlüsse über die Auswirkungen der Reform in der Anfangsphase der Umstellung auf Hartz IV zu gewinnen. Dabei standen insbesondere ökonomische und (psycho-)soziale Wirkungen sowie die Akzeptanz der Änderungen sowohl bei den betroffenen Hilfeempfängern nach SGB II wie auch bei denjenigen Gruppen, denen als Nicht(mehr)bedürftigen Leistungen gestrichen wurden, im Fokus der Betrachtungen (vgl. Hirsland 2005).

Im Rahmen der repräsentativen Querschnittsbefragung „Lebenssituation und Soziale Sicherung“, die von November 2005 bis März 2006 durchgeführt wurde, wurden Arbeitslosenhilfe- bzw. Sozialhilfeempfänger, die im Dezember 2004 arbeitslos bzw. arbeitsuchend gemeldet waren, sowie erwerbsfähige Hilfebedürftige Personen, die im Januar 2005 Arbeitslosengeld II (ALG II) nach SGB II bezogen haben, befragt. Die Bruttostichprobe wurde aus den Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit generiert. Berücksichtigt wurden dabei Personen im Alter von 15 bis 65 Jahren.

Die (bereinigte) Einsatzstichprobe dieser Erhebung bestand aus 73.894 Fällen. Nach Abzug der neutralen Ausfälle (z. B. Zielperson verstorben, falsche Adresse) bestand die Netto-Einsatzstichprobe aus 54.050 Perso-

nen. Realisiert werden konnten 20.832 Interviews. Dies entspricht einer Beteiligungsquote von 38,5%.

Die durchschnittlich 80-minütigen Interviews wurden telefonisch oder, falls kein Telefon vorhanden, persönlich durchgeführt. Erfasst wurden u. a. die Einkommenssituation des Haushalts der Zielperson (ZP) im Dezember 2004 und im November 2005, sowie Leistungsbezug und Höhe der letzten Leistung der ZP in 2004 und 2005. Darüber hinaus wurden Fragen zu diversen Themengebieten, wie z. B. Betreuungsleistung der Jobcenter, Erwerbs- und Ausbildungsbiographie, Wohnsituation und familiärer Hintergrund gestellt. Ein Fragemodul beschäftigte sich mit Arbeitsuche und Konzeptionsbereitschaft, unter anderem auch mit dem Reservationslohn.

Für unsere Analysen zum Reservationslohn haben wir die folgenden Selektionen vorgenommen (vgl. Tabelle 1 für die Größenangaben):

Von ursprünglich 20.832 Personen wurden zunächst alle diejenigen nicht in der Analyse berücksichtigt, deren Alter zum Befragungszeitpunkt unter 25 (darunter auch die minderjährigen unverheirateten Kinder) oder über 58 lag. Ebenfalls ausgeschlossen wurden Personen, die angaben, nicht aktiv auf Stellensuche zu sein (Ruhestand) und noch nie nach einer Arbeitsstelle gesucht haben oder diesbezüglich keine Angabe machen wollten. Auch wurden Personen nicht berücksichtigt, die im Befragungszeitraum (11/2005 bis 03/2006) keine Leistungen nach SGB II bezogen haben.

Weiterhin konnte die Analyse natürlich nur für Personen durchgeführt werden, die Fragen zum Reservationslohn nicht verweigert hatten. Um Verzerrungen zu vermeiden, wurden schließlich Personen ausgeschlossen, die bei der Frage nach dem monatlichen Mindestnettolohn unplausibel hohe Werte von über € 3.000 netto (der höchste genannte Wert lag bei € 40.000 monatlich) angaben. Reservationslöhne unter € 400 für eine Vollzeitbeschäftigung wurden als nicht analysierbar (unglaublich, Frage falsch verstanden, Codierfehler) betrachtet. Personen, die keine oder unplausible Angaben zur akzeptierten Arbeitszeit beim Reservationslohn gemacht haben, wurden schließlich ebenso ausgeschlossen wie diejenigen, deren Reservationslohn höher war als ihr Erwartungslohn. Nachdem sich die nachfolgenden Analysen auf den erwarteten Stundenlohn beziehen werden, wurden auch hier Bereinigungen vorgenommen: alle Angaben über € 18,75 pro Stunde (entspricht Nettomonatslohn von € 3.000,- bei

einer Arbeitszeit von 40h/Woche), sowie unter € 1,- wurden als unplausibel erachtet und damit ausgeschlossen.

Somit verbleiben von den 20.832 Befragten 11.292 Personen in der Analyse.

Tabelle 1: Auswahl der Personen für die Analyse des Reservationslohns

Alle Befragte	20.832
Mini-Muks*	-1.016
ZP unter 25 Jahre	-2.265
ZP über 58 Jahre	-1.214
ZP im Ruhestand	-63
ZP Niemals Arbeitsuche	-1.209
Kein Leistungsbezug im Befragungszeitraum	-2.155
Ausreißer, Verweigerer Mindestlohn (reswage > €3000,- o. < €400,-)	-1.171
Ausreißer, Verweigerer Mindestarbeitszeit (minwork > 65h pro Woche)	-352
Erwartungslohn < Mindestlohn	-16
Ausreißer Mindeststundenlohn (reswage_h > €18,75 & < €1,- pro Stunde)	-79
Anzahl der Personen für die Analyse	11.292

*minderjährige unverheiratete Kinder unter 15 Jahren in Bedarfsgemeinschaften

Angaben zum letzten Nettomonatslohn und der dabei geleisteten Stundenzahl können aus dem Retrospektivteil des Frageprogramms entnommen und auf Stundenbasis umgerechnet werden. Diese Frage beantworteten nur 3.729 Personen. Aus Gründen der Vergleichbarkeit werden die gleichen Selektionskriterien wie beim Mindeststundenlohn gesetzt: Angaben für den letzten Nettolohn über € 18,75 und unter € 1,- werden als unplausibel erachtet. Es verbleiben 3.517 Fälle mit einer validen Angabe zum letzten Stundenlohn.²

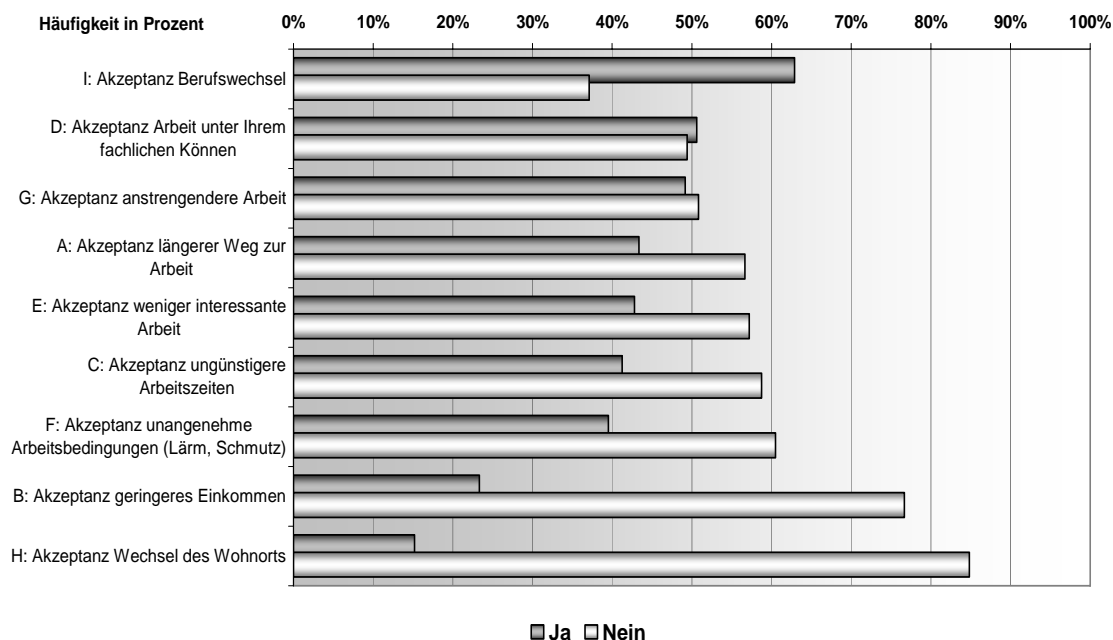
3.2 Deskriptive Auswertungen

„Was muten sich Arbeitslose zu?“, diese Frage bezieht sich zunächst auf die Konzessionsbereitschaft insgesamt. Welche Einschränkungen sind Arbeitslose also bereit, in Kauf zu nehmen, um einen neuen Job aufzunehmen? Bereits im Jahr 2000 ging das IAB mit seiner „Befragung zur Struk-

² Durch ein Zusammenspielen der Befragungsdaten mit den Daten aus der Beschäftigtenstatistik werden zu einem späteren Zeitpunkt an dieser Stelle weitere Analysen möglich. Allerdings sind zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieser Arbeit die Angaben aus der Beschäftigtenstatistik für 2005 noch nicht verfügbar.

tur der Arbeitslosigkeit“ auch diesen Fragen nach (vgl. Cramer et al. 2002). Damals wurden die Arbeitslosen nach acht Items zu ihrer Konzessionsbereitschaft gefragt und konnten dabei in drei Stufen „würde ich ohne Weiteres in Kauf nehmen“, „...ungern in Kauf nehmen“ und „...auf keinen Fall in Kauf nehmen“ antworten (vgl. Brixy/Christensen 2002). Dieselbe Frage, allerdings mit einigen leicht veränderten Items, wurde in der Querschnittsbefragung 2005 an die SGB-II-Klientel gestellt. Die untersuchten Gruppen unterscheiden sich zwischen den Erhebungen beträchtlich (alle Arbeitslose versus vorwiegend Langzeitarbeitslose), dennoch ähneln sich die Ergebnisse sehr (zu den Ergebnissen der Querschnittsbefragung vgl. Abbildung 1): Die größte Konzessionsbereitschaft zeigen Arbeitslose bei beiden Untersuchungen mit jeweils etwa 60% Zustimmung beim Berufswechsel, die geringste Konzessionsbereitschaft findet sich beim Wohnort. Auch ein geringeres Einkommen als im letzten Job sind hiernach nur wenige Arbeitslose bereit zu akzeptieren: In der aktuellen Befragung geben nur gut 20% an, ein geringeres Einkommen ohne weiteres in Kauf zu nehmen (Langzeitarbeitslosenbefragung 2000: 19%).

Abbildung 1: Konzessionsbereitschaft von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen
Konzessionsbereitschaft



Quelle: „Lebenssituation und Soziale Sicherung“ (2005/06), eigene Darstellung.³

³ Die Darstellung bezieht sich auf Personen, die entweder zum Befragungszeitpunkt oder zumindest schon einmal erwerbstätig waren.

Über die reine Bekundung der Konzessionsbereitschaft hinaus enthält die Querschnittsbefragung 2005 weitere, detaillierte Fragen zum Umfang der Konzessionsbereitschaft beim Einkommen. Insbesondere wurde abgefragt, zu welchem Nettomonatslohn die befragten Personen gerade noch bereit wären, eine Beschäftigung aufzunehmen. Die Frage zum Reservationslohn in der Erhebung lautet: „Wie hoch müsste Ihr Nettomonatslohn mindestens sein, damit Sie noch bereit wären, dafür zu arbeiten?“ (Angaben in Euro pro Monat). Im Folgenden werden zunächst einige deskriptive Auswertungen zu dieser Frage dargestellt, bevor im nächsten Abschnitt eine multivariate Analyse zu den Bestimmungsgründen des Reservationslohns durchgeführt wird.

Anders als in den Analysen von Christensen (2005), bei denen Auswertungen ausschließlich zur Reservation Wage Ratio⁴ (RWR) dargestellt werden, werden in den folgenden Abschnitten auch Aussagen zur absoluten Höhe des Reservationslohns nach unterschiedlichen Strukturmerkmalen präsentiert. Eine Beschränkung auf die RWR hätte zur Folge gehabt, dass alle Personen, die in ihrem bisherigen Lebensverlauf noch nie erwerbstätig waren, aus der Analyse ausgeschlossen werden müssten. Gleiches gilt für diejenigen, die in der Befragung keine Angaben zu ihrem letzten Lohn vor Arbeitslosigkeit gemacht haben.⁵ Da Personen, deren letzte Erwerbs Erfahrung schon lange zurückliegt, einen wichtigen Teil der SGB-II-Klientel ausmachen, wollen wir sie bei der Frage, welche Lohnansprüche SGB-II-Bezieher formulieren, nicht von vornherein ausschließen und zumindest deskriptive Ergebnisse präsentieren.⁶

Betrachtet man zunächst die Höhe des durchschnittlichen Reservationslohns auf Stundenbasis für die gesamte von uns befragte Gruppe (vgl. Ta-

⁴ Der Reservation Wage Ratio ist definiert als das Verhältnis von Reservationslohn zu letztem Lohn.

⁵ Der Anteil der Personen, die sich nicht an diese Angabe erinnern können, nimmt mit steigender Arbeitslosigkeitsdauer zu. Es ist weiterhin denkbar, dass spezifische Gruppen diese Frage nicht beantworten. Die Frage wurde auch nur an Personen mit einer Arbeitslosigkeitsdauer von unter drei Jahren gestellt.

⁶ Ein Zusammenspielen der Befragungsdaten aus der Querschnittserhebung mit den Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit, dem rd. 90% der Befragten zugestimmt haben, wird in Zukunft Aussagen zur RWR auch bei den Langzeitarbeitslosen ermöglichen, die in der Befragung keine Angabe zum letzten Lohn gemacht haben.

belle 2), so liegt er mit knapp € 6,80⁷ in dem für diese Personen potenziell auch erreichbaren Niedriglohnsegment. Dies entspricht in etwa einem Nettomonatslohn von durchschnittlich € 1.088. Zum Vergleich: Das von Christensen (2003) untersuchte Sample von Arbeitslosen in Westdeutschland aus dem SOEP gab im Durchschnitt einen Reservationslohn von DM 2.425 (€ 1.240) an.

Ob ein SGB-II-Hilfebedürftiger zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätig ist (27% der Personen im Sample), hat kaum Auswirkungen auf seine Angaben über den Reservationslohn: Aktuell Erwerbstätige geben im Durchschnitt an, für mindestens € 6,90 pro Stunde eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, Personen ohne Erwerbstätigkeit liegen mit durchschnittlich € 6,76 nur unwesentlich darunter. Allerdings differieren die Angaben erheblich nach Art der Beschäftigung: Während Personen, die gegenwärtig einem Ein-Euro-Job nachgehen, einen Reservationslohn von nur € 6,28 haben, ist er bei gegenwärtig regulär Beschäftigten mit € 6,86 erheblich höher. Hier mag sich durchaus widerspiegeln, dass die so genannten „Aufstocker“ unter den ALG-II-Beziehern in dieser Gruppe diejenigen mit der größeren Arbeitsmarktnähe sind.

Deutliche Unterschiede im Reservationslohn ergeben sich auch zwischen Personen, die allein leben, und solchen, die einen Partner haben: Während allein lebende Personen angeben, für mindestens € 6,60 einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu wollen, steigt dieser Wert bei den Personen mit Partnern im Durchschnitt auf gut € 7,05. Dabei differiert der Reservationslohn sehr stark nach Erwerbsstatus des Partners: Ist er vollzeiterwerbstätig, so sinkt der Reservationslohn auf € 6,13, bei teilzeitbeschäftigtem Partner oder Partner ohne Erwerbstätigkeit liegt er dagegen mit € 7,27 bzw. € 7,25 deutlich höher.

⁷ In allen deskriptiven Berechnungen werden die gewichteten Werte ausgewiesen. Bei dem verwendeten Gewicht handelt es sich um ein Design- und Redressmentgewicht, welches auf die Ziehungsgesamtheit hochrechnet. Für die Regressionen im vierten Abschnitt werden die ungewichteten Werte verwendet.

Tabelle 2: Reservationslohn⁸ nach Erwerbsstatus der ZP und der Erwerbstätigkeit des Partners

	Durchschnittlicher Reservationslohn in Euro (netto)		
Erwerbstätigkeit Partner	ZP aktuell erwerbstätig		
	Nein	Ja	Total
Partner nicht ET	7,22	7,32	7,25
Vollzeit	6,16	6,07	6,13
Teilzeit	7,18	7,48	7,27
Geringfügig beschäftigt	7,01	7,36	7,14
ZP alleinstehend	6,54	6,74	6,60
Mittelwert	6,76	6,90	6,80

Quelle: „Lebenssituation und Soziale Sicherung“ (2005/06), eigene Berechnungen⁹

Noch stärker ist – wie erwartet – die Abhängigkeit des Reservationslohns von der Haushaltsgröße insgesamt (vgl. Tabelle 3): Zu beobachten ist ein stark positiver Zusammenhang mit der Kinderzahl im Haushalt: So geben Personen in Haushalten mit mehr als zwei Kindern im Durchschnitt ein Mindestnettomonatseinkommen von € 1.285,- an und damit einen Stunden-Reservationslohn von € 7,98 an.

Tabelle 3: Reservationslohn nach HH-Zusammensetzung

Haushaltsgröße	Durchschnittlicher Reservationslohn in Euro (netto)
Ein-Personen-HH ¹⁰	6,44
Paare ohne Kinder	6,35
Paare mit einem Kind	6,73
Paare mit 2 Kindern	7,36
Paare mit mehr als 2 Kindern	7,98
Alleinerziehend mit einem Kind	6,87
Alleinerziehend mit 2 Kindern	7,26
Sonstige HH	6,52
Mittelwert	6,74

Quelle: „Lebenssituation und Soziale Sicherung“ (2005/06), eigene Berechnungen.

⁸ Durchschnittlicher Reservationslohn als Nettolohn in Euro pro Stunde, gerundet.

⁹ Es werden auch nicht im Haushalt lebende Partner mit einbezogen.

¹⁰ Differenz zu „ZP alleinstehend“ ist plausibel, da sich obige Tabelle auch auf nicht im HH lebende Partner bezieht.

In einem nächsten Schritt soll nun, auch um Vergleichbarkeit zu anderen Studien (und den oben schon zitierten Arbeiten von Christensen), herzustellen, eine Darstellung der Reservation Wage Ratio vorgenommen werden (vgl. Tabelle 4). Um diese zu ermitteln, wird der letzte Lohn vor Arbeitslosigkeit benötigt. Anders als bei Christensen beziehen sich unsere Angaben auf Stundenlöhne, sind also um etwaige Unterschiede zwischen tatsächlich geleisteter und gewünschter Arbeitszeit bereinigt.

Tabelle 4: RWR nach Monaten seit der letzten Beschäftigung (klassiert)

Monate seit der letzten Beschäftigung	Reservation Wage Ratio (RWR)		Anzahl
	Mittelwert	Median	
ZP aktuell erwerbstätig	1,13	1,00	727
0 – 6 Monate	1,10	1,00	360
7 – 12 Monate	1,24	1,06	130
13 – 18 Monate	1,23	1,00	235
19 – 24 Monate	1,07	0,96	179
25 – 36 Monate	1,10	1	15
Gesamt	1,13	1,00	1646

Quelle: „Lebenssituation und Soziale Sicherung“ (2005/06), eigene Berechnungen.

Der mittlere Stundenlohn (netto) bei denjenigen Befragten, die Angaben hierzu machten, betrug € 6,34, die durchschnittliche RWR damit knapp 1,13.¹¹ Sie liegt demnach für die von uns betrachteten Personen sowohl im internationalen Vergleich recht hoch als auch etwas über der RWR des SOEP-Samples 2000 mit 1,10 (Christensen 2003). Zwar sind die beiden Studien wegen unterschiedlicher Samples nur eingeschränkt vergleichbar¹², dennoch mag der höhere Wert auf den ersten Blick erstaunen, da in der Stichprobe der SGB-II-Bezieher Personen mit größeren Arbeitsmarktschwierigkeiten vermutet werden können als im SOEP-Sample. Allerdings ähnelt dieser Befund dem von Christensen (2005), der für Ostdeutschland mit seiner schwierigeren Arbeitsmarktlage eine höhere RWR (1,14) ermittelte als für Westdeutschland.

¹¹ Bei der Berechnung des RWR wurden Werte von über 300% (d. h. Reservationslohn ist dreimal so hoch, wie der letzte Lohn) von der Analyse ausgeschlossen.

¹² Christensen (2003) betrachtet nur Westdeutschland und die Gruppe der 19- bis 58-Jährigen, weiterhin sind bei ihm wegen des Poolens über mehrere Wellen die Lohnangaben preisbereinigt.

Auch in unserer Untersuchung bestätigt sich schließlich der deskriptive Befund, dass die RWR mit steigender Arbeitslosigkeitsdauer entgegen der theoretischen Erwartung nicht sinkt. Vielmehr liegt sie auch bei Personen, bei denen die letzte Beschäftigung zwei Jahre zurück liegt, etwa auf demselben Niveau wie bei Kurzzeitarbeitslosen.

Wie aus Tabelle 5 ersichtlich, ist die Höhe der RWR abhängig von der Höhe des letzten Lohnes vor Arbeitslosigkeit. Die RWR liegt bei den Geringverdienern deutlich über 1,00, die offenkundig einen höheren Lohn erzielen wollen. Mit steigendem letzten Lohn nimmt die RWR ab, und beträgt in der (allerdings schwach besetzten) Gruppe mit den höchsten Verdiensten (über 15,- Euro pro Stunde) 0,60. Personen mit vormals hohem Gehalt würden demnach bereit sein, bei einer Neueinstellung erhebliche Einbußen hinzunehmen.

Tabelle 5: RWR nach letztem Lohn (klassiert)

Letzter Netto- stundenlohn (klassiert)	Reservation Wage Ratios (RWR) in %		Anzahl
	Mittelwert	Median	
1 – 5 Euro	1,53	1,41	987
5 – 10 Euro	1,00	0,98	2104
10 – 15 Euro	0,74	0,74	241
15 – 20 Euro	0,60	0,53	22
Total	1,13	100	3354

Quelle: „Lebenssituation und Soziale Sicherung“ (2005/06), eigene Berechnungen.

Im Folgenden wird nun zu fragen sein, ob sich diese deskriptiven Befunde in den multivariaten Analysen bestätigen.

4 Determinanten des Reservationslohns

In diesem Abschnitt präsentieren wir erste multivariate Analysen zu den Determinanten des Reservationslohns auf der individuellen Ebene. Abhängige Variable ist der oben beschriebene Reservationslohn auf Stundenbasis. Die Schätzstrategie lehnt sich hierbei stark an Christensen (2003) an, der einfache Kleinste-Quadrate-Schätzungen der Reservationsgleichung zur Ermittlung der Determinanten für den Reservationslohn mit möglichen Einflussfaktoren verwendet. Ausgewiesen werden jeweils die Ergebnisse der Schätzung mit robusten, d. h. heteroskedastiekonsistenten Standard-

abweichungen¹³. Für das Basismodell folgt die Variablenauswahl ebenfalls im Wesentlichen Christensen (2003). Neben individuellen Charakteristika wie Alter, Geschlecht, Partner, Interaktion verheiratet und Geschlecht, Nationalität sowie Ausbildung gehen Merkmale des Haushalts (Kinder unter 16, Haushaltsäquivalenzeinkommen) sowie der letzten Beschäftigung (Letzter Lohn, Stellung im Beruf),¹⁴ eine Variable zur Art des Leistungsbezug im Jahr 2005 und die Dauer der Arbeitslosigkeit in die Schätzung ein (vgl. Tabelle 6). Die regionale Arbeitsmarktlage wird durch Dummies für die verschiedenen Bundesländer approximiert. Komplettiert wird die Schätzung durch eine Variable, die eine Einschätzung darüber liefert, wie zuversichtlich die befragte Person ist, schnell wieder eine Beschäftigung zu finden.

Die Ergebnisse der Schätzungen im Basismodell (vgl. Tabelle 6) zeigen zum einen einen starken Einfluss der letzten Beschäftigung auf die Höhe des Reservationslohns: Sowohl ein höherer letzter Lohn als auch eine höhere Stellung im letzten Beruf beeinflussen den Reservationslohn signifikant positiv auf dem 1%-Niveau. Dieser klare Befund überrascht deshalb, weil Christensen (2003) in Westdeutschland die Abhängigkeit von Determinanten der letzten Beschäftigung zwar für die Arbeitslosen insgesamt, aber nicht für die Langzeitarbeitslosen gefunden hat. Dagegen erhöht die berufliche Qualifikation nur dann den Reservationslohn, wenn sie ein hohes Niveau annimmt. Eine regional schlechte Arbeitsmarktlage führt dagegen zu einem geringeren Reservationslohn. Signifikant werden diese Differenzen allerdings vorwiegend für die ostdeutschen Bundesländer. Neben der tatsächlich höheren Arbeitslosigkeit könnte hier auch eine stärkere Entmutigung zum Tragen kommen. Einen hochsignifikanten positiven Einfluss auf den Reservationslohn hat auch die Anzahl der Kinder unter

¹³ Auf die Durchführung einer Selektionskorrektur wurde verzichtet, weil sich bei Christensen (2003) dadurch keine wesentlichen Änderungen in den Schätzergebnissen gezeigt haben.

¹⁴ Damit wurden alle diejenigen Personen bei der Schätzung ausgeschlossen, die entweder niemals erwerbstätig waren oder keine Angaben zur letzten Stellung im Beruf machen konnten. Die Antwortausfälle bei dieser Frage sind beträchtlich, was u. a. auch der Konstruktion der Frage geschuldet ist. Personen, die länger als drei Jahre nicht gearbeitet hatten, wurden diesbezüglich nicht mehr gefragt. Somit werden vermutlich besonders die „schwierigen Fälle“ innerhalb der SGB-II-Klientel aus der Schätzung ausgeschlossen. Frühere Schätzungen für ein um diese Personen erweitertes Sample und ohne die Variablen zur letzten Erwerbstätigkeit deuten jedoch darauf hin, dass die Schätzungen dann deutlich an Erklärungsgehalt verlieren.

16, die im Haushalt leben. Der Bezug von Arbeitslosengeld I zum Befragungszeitpunkt wirkt sich dagegen ebenso wenig signifikant aus wie die Höhe des Haushaltsäquivalenzeinkommens.¹⁵

Was den Zusammenhang von Arbeitslosigkeitsdauer und Reservationslohn angeht, so bestätigt unsere Schätzung die deskriptiven Befunde und die Evidenz aus der Literatur: Der Einfluss der Arbeitslosigkeitsdauer auf den Reservationslohn ist für fast alle Dummies insignifikant. Eine schwach signifikante Ausnahme bilden lediglich die Dauern unter 3 Monaten – hier ist allerdings von Selektionseffekten auszugehen – und zwischen 19 und 24 Monaten.

In einem zweiten Schritt haben wir in zweierlei Hinsicht Modifikationen am Modell vorgenommen (Modell 2, Tabelle 6): Zum einen wurden die Dummies für die Bundesländer hier durch einen Ost-West-Dummy ersetzt. Zum anderen wurden einige zusätzliche Variablen aufgenommen: Hierbei handelt es sich zunächst um Variablen, die die Motivlage der Betroffenen besser beleuchten sollen (Gesellschaftliche Selbstverortung sowie Fragen zur „Wichtigkeit der Arbeit“). Weiterhin wurde als erstes Indiz für die Aktivierung durch das SGB II die Kontaktdichte zur ARGE berücksichtigt.¹⁶ Schließlich wurden Indikatoren für die Art des Haushalts und die Höhe des Leistungsbezugs hinzugefügt. Um mögliche Besonderheiten von Personen mit Migrationshintergrund besser zu erfassen, wurden zudem anstelle der Staatsangehörigkeit zwei Dummyvariablen eingefügt, die den Migrationshintergrund auf Basis der häufigsten Familiensprache abbilden. Hier wurde zwischen russischsprachigen und anderen Migranten unterschieden, da erstere in der Querschnittsbefragung besonders häufig vertreten sind. Die Ergebnisse dieser Schätzung sind in Tabelle 6 in Spalte 2 (Modell 2) dargestellt.

Es zeigt sich, dass die Einflüsse der Variablen aus dem Basismodell weitestgehend stabil bleiben. Als zusätzliche hochsignifikante Einflussvariable

¹⁵ Die Verwendung des ungewichteten Haushaltseinkommens anstatt des Äquivalenzeinkommens führte zu ähnlichen Ergebnissen.

¹⁶ Zwar enthält die Querschnittsbefragung weitere Variable zur Interaktion mit den regionalen SGB-II-Trägern, etwa zum Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung oder zur Maßnahmeteilnahme, diese erwiesen sich jedoch als wenig aussagekräftig. Ein Grund hierfür mag die Aufbausituation der Bedarfsträger im Jahr 2005 sein.

auf den Reservationslohn zeigt sich hier die Höhe des letzten Leistungsbezugs, was den Annahmen der Suchtheorie entspricht. Über die Kinderzahl hinaus hat dagegen die Haushaltszusammensetzung keinen Einfluss. Keine oder nur schwache Signifikanz weisen auch die Variablen zur Selbstverortung und Motivlage auf: nur Personen, die sich selbst als „oben“ in der Gesellschaft einschätzen, geben einen auf dem 5%-Niveau signifikant höheren Reservationslohn an als solche Personen, die sich als „unten“ einschätzen.

Die Kontakthäufigkeit zur ARGE wirkt sich den Analysen zufolge nicht signifikant auf den Reservationslohn aus. Hier wird die Zukunft zeigen müssen, ob dies allein in der Aufbauphase der regionalen Träger mit noch suboptimaler Kombination von Fördern und Fordern begründet liegt, oder ob der Reservationslohn generell durch Aktivitäten der Arbeitsvermittlung beeinflusst werden kann.

Tabelle 6: Reservationslohngleichung¹⁷ OLS¹⁸

Variable	Basismodell	Modell 2
	Koeffizient	Koeffizient
Mann	0.009	0.016
Alter	0.005	0.004
Alter²*10⁻²	-0.005	-0.003
Partner	-0.025	
Kinder	0.119***	0.102***
Verheirateter Mann	0.087***	0.058**
Verheiratete Frau	-0.008	-0.015
Qualifikation		
Geringe Qualifikation	--	--
Mittlere Qualifikation	-0.001	-0.010
Hohe Qualifikation	0.027	0.022
Sehr hohe Qualifikation	0.082***	0.068**
Ausländer(in)	0.047**	
Migrant(in)		0.092***
Migrant(in) Russland		0.054*
Stellung im Beruf		
Niedrige Stellung	--	--
Mittlere Stellung	0.047***	0.052***
Hohe Stellung	0.120***	0.130***

¹⁷ Abhängige Variable ist der Reservationslohn auf Stundenbasis, Logarithmierte Werte für Löhne, Einkommen und Leistungsbezüge.

¹⁸ Heteroskedastiekonsistente Standardabweichungen.

Variable	Basismodell	Modell 2
Selbstständig	0.123**	0.117*
Stellenfindungschancen	-0.016	-0.009
Bundesland		
Schleswig-Holstein	-0.023	
Hamburg	0.007	
Niedersachsen	-0.029	
Bremen	-0.050	
NRW	0.015	
Hessen	0.072*	
Rheinland-Pfalz	0.004	
Baden-Württemberg	--	--
Bayern	-0.013	
Saarland	-0.058	
Berlin	-0.017	
Brandenburg	-0.133***	
Mecklenburg-Vorpommern	-0.157***	
Sachsen	-0.175***	
Sachsen-Anhalt	-0.172***	
Thüringen	-0.152***	
Bezug von Arbeitslosengeld		
Bezug Arbeitslosengeld I	0.024	0.014
Bezug Arbeitslosengeld II	--	--
Bezug ALG I und ALG II	-0.046	-0.061*
Haushaltsäquivalenzeinkommen	0.022	0.018
Monate seit der letzten Beschäftigung		
aktuell erwerbstätig	--	--
1-3 Monate	-0.044**	-0.049**
4-6 Monate	-0.044*	-0.067**
7-9 Monate	-0.026	-0.022
10-12 Monate	-0.045*	-0.047*
13-18 Monate	-0.027	-0.036*
19-24 Monate	-0.059**	-0.068***
mehr als 24 Monate	-0.058	-0.082
Wohnort Westdeutschland		0.123***
Höhe Leistungsbezug 2005		0.035***
Haushaltszusammensetzung		
Ein-Personen-HH	--	--
Paare ohne Kinder		-0.028
Paare mit einem Kind		-0.036
Paare mit 2 Kindern		-0.014
Paare mit mehr als 2 Kindern		0.023
Alleinerziehend mit einem Kind		0.017
Alleinerziehend mit 2 Kindern		0.046
Sonstige HH		-0.038*
Selbsteinstufung		
Unterschicht	--	--
Mittelschicht		0.018
Oberschicht		0.061**

Variable	Basismodell	Modell 2
Wichtigkeit der Arbeit		
Ordentlicher Verdienst		0.024*
Genug für den Lebensunterhalt		0.022
Zugehörigkeit durch Arbeit		-0.006
Kontaktdichte zur Arge in 2005		
Niedrige Kontaktdichte		0.012
Mittlere Kontaktdichte		0.003
Hohe Kontaktdichte		-0.013
Sehr hohe Kontaktdichte		-0.034
Kein Kontakt	--	--
Letzter Lohn (bereinigt)	0.221***	0.225***
Konstante	1.167***	0.857***
N:	2673	2510
R²	0.367	0.375

Legende:

* p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001; -- steht für Referenzniveau bei Dummy-Variablen

*, **, *** kennzeichnet Variablen, die sich signifikant auf dem 10%-, 5%- bzw. 1%-Niveau von Null unterscheiden;

-- steht für die Referenzkategorie bei Dummy-Variablen.

Quelle: „Lebenssituation und Soziale Sicherung“ (2005/06), eigene Berechnungen.

5 Fazit

Erste Analysen zur Konzessionsbereitschaft von ALG-II-Empfängern auf Basis der IAB-Befragung „Lebenssituation und soziale Sicherung 2005“ zeigen, dass sich die Reservationslöhne von Arbeitslosen im Vergleich zur Situation vor Einführung des SGB II nicht wesentlich geändert haben. Dies ist umso bemerkenswerter, da es sich bei der vorliegenden Untersuchung mit den Grundsicherungsempfängern um eine andere, deutlich schwerer vermittelbare Population handelt als etwa bei Christensen (2003), der alle Arbeitslosen in Westdeutschland in den Fokus genommen hat.

Die deskriptiven Ergebnisse zeigen, dass die Höhe des Reservationslohnes weitgehend unabhängig vom aktuellen Erwerbsstatus des Hilfeempfängers ist. Von Bedeutung ist jedoch der Haushaltskontext. Je mehr Kinder sich im Haushalt befinden, desto höher sind die angegebenen Reservationslöhne. Wird der Reservation Wage Ratio (RWR) zugrunde gelegt, ergibt sich, dass die Befragten im Durchschnitt erst bei einem um 13% höheren Nettolohn im Vergleich zu dem vor Arbeitslosigkeit bereit wären, eine Beschäftigung aufzunehmen. Zudem fällt der RWR bei Kurzfrist- und Langzeitarbeitslosen in etwa gleich hoch aus.

Im multivariaten Schätzmodell dominieren Merkmale der letzten Beschäftigung des Hilfeempfängers als Erklärungsgröße für den Reservationslohn. So kommt dem letzten Lohn vor Arbeitslosigkeit und der Stellung im letzten Beruf die größte Bedeutung zu.

Wie sind die Ergebnisse zu deuten? Zum einen können die Analysen zweifellos noch weiter vertieft werden, insbesondere könnte durch Zusammenspielen der hier analysierten Befragungsdaten mit den Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit der Personenkreis erweitert werden, für den multivariate Analysen möglich sind. Hier wäre insbesondere zu überprüfen, ob auch für Personen, deren letzte Erwerbstätigkeit schon sehr lange zurückliegt, das letzte Erwerbseinkommen vor Arbeitslosigkeit die entscheidende Determinante für die Höhe des Reservationslohns und damit die Bereitschaft zu Lohnkonzessionen bleibt.

Zum anderen sind die Ergebnisse auch aus einem anderen Grund noch als vorläufig zu betrachten. Sie basieren auf der Situation im Einführungsjahr des SGB II. „Hartz IV“ wird nicht zu Unrecht häufig als die größte Reform in der deutschen Sozialgeschichte betrachtet. Gerade wegen der an vielen Stellen beobachtbaren Anlaufschwierigkeiten der Bedarfsträger des SGB II war möglicherweise noch gar nicht zu erwarten, dass sich das neue Regime bereits ganz schnell in den Daten und hier insbesondere in den Angaben zu den Reservationslöhnen wieder findet. Das bedeutet natürlich noch nicht im Umkehrschluss, dass spätere Wellen zwangsläufig eine höhere Lohnkonzessionsbereitschaft von ALG-II-Empfängern zeigen werden. Eine Erklärung hierfür könnte darin bestehen, dass es insbesondere bei wettbewerbsschwächeren Arbeitnehmern nach wie vor an einem ausreichenden Lohnabstand und damit spürbaren Arbeitsanreizen fehlt. Mehr Klarheit darüber wird man aber letztendlich erst dann haben, wenn – wie vom IAB vorgesehen – für mehrere Jahre Erhebungsdaten zu den Reservationslöhnen vorliegen.

Literatur

- Bach, H.-U./Klinger, S./Rothe, Th./Spitznagel, E. (2007): Arbeitsmarkt 2007 – Arbeitslosigkeit sinkt unter vier Millionen, IAB-Kurzbericht Nr. 5 vom 28. Februar 2007.
- Blos, K./Rudolph, H. (2005): Simulationsrechnungen zum Arbeitslosengeld II: Verlierer, aber auch Gewinner, IAB-Kurzbericht Nr. 17 vom 7. Oktober 2007.

- Brixy, Udo und Björn Christensen (2002): Wie viel würden Arbeitslose für einen Arbeitsplatz in Kauf nehmen? IAB-Kurzbericht Nr. 25.
- Brixy, U./Gilberg, R./Hess, D./Schröder, H. (2002): Was beeinflusst den Übergang von der Arbeitslosigkeit in die Erwerbstätigkeit, IAB-Kurzbericht Nr. 1 vom 21. Januar 2002.
- Cramer, Ralph/Reiner Gilberg/Doris Hess/Karen Marwinski/Helmut Schröder und Menno Smid (2002): Suchintensität und Einstellungen Arbeitsloser. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 261, Nürnberg.
- Christensen, B. (2005): Die Lohnansprüche deutscher Arbeitsloser. Determinanten und Auswirkungen von Reservationslöhnen, Kieler Studien 333. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.
- Christensen, B. (2003): Anspruchslohn und Arbeitslosigkeit in Deutschland, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 4, S. 573-598.
- Christensen, B. (2001): The Determinants of Reservation Wages in Germany. Does a Motivation Gap Exist? Kiel Working Paper 1024. Kiel Institute for World Economics, Kiel.
- Feil, M./Tillmann, L./Walwei, U. (2006): Erfahrungen und Ergebnisse der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik nach der Wiedervereinigung, in: ifo-Schnelldienst, 59. Jg., Heft 7, S. 26-30.
- Franz, W. (2003): Arbeitsmarktökonomik, 5. Auflage. Berlin: Springer-Verlag.
- Hirsland, A. (2005): IAB-Querschnittsbefragung SGB II: „Lebenssituation und Soziale Sicherung 2005“ – Rahmenkonzept, unveröffentlichtes Manuskript, Nürnberg.
- Koch, S./Walwei, U. (2006): Hinzuverdienstregelung im SGB II: Quo vadis? in: Wirtschaftsdienst, Heft 7, S. 423-427.
- Plicht, H./Tillmann, L./Walwei, U. (2006): Leistungsgeminderte Langzeitarbeitslose: Empirische Grundlagen und arbeitsmarktpolitische Handlungsoptionen (schriftliche Beilage), in: Friedrich-Ebert Stiftung (Hrsg.): Leistungsgeminderte Langzeitarbeitslose: Welche Wege der Integration in den Arbeitsmarkt sind möglich? Dokumentation der Tagung des Gesprächskreises Arbeit und Qualifizierung der Friedrich-Ebert Stiftung am 8. Mai 2006, S. 1-12.
- Prasad, E. (2001): The Dynamics of Reservation Wages: Preliminary Evidence from the GSOEP, in: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 69 (1), S. 44-50.
- Bundesagentur für Arbeit (2007): Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland, Mai 2007.

Anhang: Definition der verwendeten Variablen

Variable	Definition
Reservationslohn	Mindeststundenlohn in € (netto, logarithmiert)
<i>Demographische Faktoren</i>	
Alter	Alter in Jahren (25 – 58 Jahre)
Alter quadriert	Alter in Jahren quadriert
Mann	Dummy für Mann
Wohnort Westdeutschland	Dummy für Wohnort Westdeutschland
Ausländer(in)	Dummy für Ausländer(in)
Migrant(in)	Dummy für ZP mit Migrationshintergrund
Partner	Dummy für Partner
Verheirateter Mann	Dummy für verheirateter Mann
Verheiratete Frau	Dummy für verheiratete Frau
<i>Haushalt</i>	
Kinder	Dummy für im Haushalt lebende Kinder unter 16 Jahren
Ein-Personen-HH	Dummy für 1-Personen-Haushalt (Basiskategorie)
Paare ohne Kinder	Dummy für HH mit Paaren ohne Kinder
Paare mit einem Kind	Dummy für HH mit Paaren mit einem Kind
Paare mit 2 Kindern	Dummy für HH mit Paaren mit zwei Kindern
Paare mit mehr als 2 Kindern	Dummy für HH mit Paaren mit mehr als 2 Kindern
Alleinerziehend mit einem Kind	Dummy für HH mit alleinerziehendem Elternteil und einem Kind
Alleinerziehend mit 2 Kindern	Dummy für HH mit alleinerziehendem Elternteil und 2 Kindern
Sonstige HH	Dummy für sonstige HH-Typen
<i>Qualifikationsniveau</i>	
Niedrige Qualifikation	Dummy für kein/anderer Schulabschluss ohne Ausbildung; Real-/Haupt-/Sonderschule ohne Ausbildung (Basiskategorie)
Mittlere Qualifikation	Dummy für Lehre/Ausbildung/Volontariat; kein/anderer Schulabschluss und Lehre/Ausbildung/Volontariat; Real-/Haupt-/Sonderschule und Lehre/Ausbildung/Volontariat; Abitur/Fachhochschulreife ohne/oder mit anderem Ausbildungsabschluss
Hohe Qualifikation	Dummy für Abitur/Fachhochschulreife mit Lehre/Ausbildung/Volontariat; Berufsfachschulabschluss/Fachschulabschluss; Meister/Techniker
Sehr hohe Qualifikation	Dummy für Universitäts-/Fachhochschulabschluss
<i>Stellung im Beruf</i>	
Niedrige Stellung	Dummy für angelernte Arbeiter, Hilfsarbeiter, Angestellte mit einfacher Tätigkeit und Beamte im einfachen Dienst; (Basiskategorie);
Mittlere Stellung	Dummy für Facharbeiter, Gesellen, Gehilfen, Vorarbeiter, Kolonnenführer, Brigadenführer, Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit und Beamte im mittleren oder gehobenen Dienst;
Hohe Stellung	Dummy für Meister, Poliere im Arbeitsverhältnis, Angestellte mit hochqualifizierter Tätigkeit und Beamte im höheren Dienst;
Selbstständig	Dummy für selbstständige Landwirte, freie Berufe, selbstständige Akademiker, sonstige Selbstständige, freie Mitarbeiter und mithelfende Familienangehörige

<i>Selbsteinschätzung Gesellschaft (oben-unten)</i>	
Unterschicht	Dummy für niedrige Selbsteinschätzung in Bezug auf Stellung in der Gesellschaft (Basiskategorie)
Mittelschicht	Dummy für mittlere Selbsteinschätzung in Bezug auf Stellung in der Gesellschaft
Oberschicht	Dummy für hohe Selbsteinschätzung in Bezug auf Stellung in der Gesellschaft
<i>Selbsteinschätzung Chancen</i>	
Stellenfindungschancen	Nach Selbsteinschätzung gute Chancen in den nächsten 3 Monaten eine Stelle zu finden, ohne die Unterstützung der ARGE
<i>Bundesland</i>	
Bundesländer	Dummy für Bundesland Schleswig-Holstein Dummy für Bundesland Hamburg Dummy für Bundesland Niedersachsen Dummy für Bundesland Bremen Dummy für Bundesland NRW Dummy für Bundesland Hessen Dummy für Bundesland Rheinland-Pfalz Dummy für Bundesland Baden-Württemberg Dummy für Bundesland Bayern Dummy für Bundesland Saarland Dummy für Bundesland Berlin Dummy für Bundesland Brandenburg Dummy für Bundesland Mecklenburg-Vorpommern Dummy für Bundesland Sachsen Dummy für Bundesland Sachsen-Anhalt Dummy für Bundesland Thüringen
<i>Leistungsbezug</i>	
Bezug ALG I	Dummy für Bezug ALG 1
Bezug ALG II	Dummy für Bezug ALG 2 (Basiskategorie)
Bezug ALG I und ALG II	Dummy für Bezug ALG 2 und 1
Höhe Leistungsbezug ZP	Höhe des letzten Leistungsbezugs in 2005 (logarithmiert)
<i>Einkommen</i>	
HH-Äquivalenzeinkommen	Monatliches HH-Nettoäquivalenzeinkommen Nov. 2005 in € nach OECD-Skala (logarithmiert)
Letzter Lohn	Letzter Stundenlohn in € (netto, logarithmiert)
Letzter Lohn bereinigt	Letzter Stundenlohn in € (netto, logarithmiert); ohne Personen mit RWR über 300%
Niemals Erwerbstätig	Dummy für Personen, die nie erwerbstätig war

Monate seit der letzten Beschäftigung	
- aktuell erwerbstätig	Dummy für aktuell erwerbstätige Personen (Basiskategorie)
- 1-3 Monate	Dummy für ALO-Dauer 1 – 3 Monate
- 4-6 Monate	Dummy für ALO-Dauer 4 – 6 Monate
- 7-9 Monate	Dummy für ALO-Dauer 7 – 9 Monate
- 10-12 Monate	Dummy für ALO-Dauer 10 – 12 Monate
- 13-18 Monate	Dummy für ALO-Dauer 13 – 18 Monate
- 19-24 Monate	Dummy für ALO-Dauer zwischen 1 und 2 Jahre
- mehr als 2 Jahre	Dummy für ALO-Dauer länger als 2 Jahre
<i>Kontakte zur ARGE</i>	
Niedrige Kontaktdichte	Dummy für 1 – 2 Kontakte zur ARGE in 2005
Mittlere Kontaktdichte	Dummy für 3 – 5 Kontakte zur ARGE in 2005
Hohe Kontaktdichte	Dummy für 6 – 9 Kontakte zur ARGE in 2005
Sehr hohe Kontaktdichte	Dummy für 10 und mehr Kontakte zur ARGE in 2005
Kein Kontakt	Dummy für keinen Kontakt zur ARGE in 2005 (Basiskategorie)
<i>Wichtigkeit der Arbeit</i>	
Wichtigkeit der Arbeit 1	Dummy für volle Zustimmung zur Aussage: Das Wichtigste für mich an der Arbeit ist, dass ich dabei ordentlich verdiene
Wichtigkeit der Arbeit 2	Dummy für volle Zustimmung zur Aussage: Arbeit ist für mich nicht so wichtig, so lange ich genug für den Lebensunterhalt habe
Wichtigkeit der Arbeit 3	Dummy für volle Zustimmung zur Aussage: Wer keine Arbeit hat gehört doch gar nicht dazu

Recently published

No.	Author(s)	Title	Date
1/2004	Bauer, T. K. Bender, S. Bonin, H.	Dismissal protection and worker flows in small establishments published in: <i>Economica</i>, (2007)	7/04
2/2004	Achatz, J. Gartner, H. Glück, T.	Bonus oder Bias? : Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung published in: <i>Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie</i> 57 (2005), S. 466-493 (revised)	7/04
3/2004	Andrews, M. Schank, T. Upward, R.	Practical estimation methods for linked employer-employee data	8/04
4/2004	Brixy, U. Kohaut, S. Schnabel, C.	Do newly founded firms pay lower wages? : first evidence from Germany published in: <i>Small Business Economics</i>, (2007)	9/04
5/2004	Kölling, A. Rässler, S.	Editing and multiply imputing German establishment panel data to estimate stochastic production frontier models published in: <i>Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung</i> 37 (2004), S. 306-318	10/04
6/2004	Stephan, G. Gerlach, K.	Collective contracts, wages and wage dispersion in a multi-level model published as: <i>Wage settlements and wage setting : results from a multi-level model</i>. In: <i>Applied Economics</i>, Vol. 37, No. 20 (2005), S. 2297-2306	10/04
7/2004	Gartner, H. Stephan, G.	How collective contracts and works councils reduce the gender wage gap	12/04
1/2005	Blien, U. Suedekum, J.	Local economic structure and industry development in Germany, 1993-2001	1/05
2/2005	Brixy, U. Kohaut, S. Schnabel, C.	How fast do newly founded firms mature? : empirical analyses on job quality in start-ups published in: <i>Michael Fritsch, Jürgen Schmude (Ed.): Entrepreneurship in the region</i>, New York et al., 2006, S. 95-112	1/05
3/2005	Lechner, M. Miquel, R. Wunsch, C.	Long-run effects of public sector sponsored training in West Germany	1/05
4/2005	Hinz, T. Gartner, H.	Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben published in: <i>Zeitschrift für Soziologie</i> 34 (2005), S. 22-39, as: <i>Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben</i>	2/05
5/2005	Gartner, H. Rässler, S.	Analyzing the changing gender wage gap based on multiply imputed right censored wages	2/05
6/2005	Alda, H. Bender, S. Gartner, H.	The linked employer-employee dataset of the IAB (LIAB) published as: <i>The linked employer-employee dataset created from the IAB establishment panel and the process-produced data of the IAB (LIAB)</i>. In: <i>Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften</i> 125 (2005), S. 327-336 (shortened)	3/05
7/2005	Haas, A. Rothe, T.	Labour market dynamics from a regional perspective : the multi-account system	4/05

8/2005	Caliendo, M. Hujer, R. Thomsen, S. L.	Identifying effect heterogeneity to improve the efficiency of job creation schemes in Germany	4/05
9/2005	Gerlach, K. Stephan, G.	Wage distributions by wage-setting regime published as: Bargaining regimes and wage dispersion. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 226, H. 6 (2006)	4/05
10/2005	Gerlach, K. Stephan, G.	Individual tenure and collective contracts	4/05
11/2005	Blien, U. Hirschenauer, F.	Formula allocation : the regional allocation of budgetary funds for measures of active labour market policy in Germany published in: Economics Bulletin, Vol. 18, no. 7 (2006)	4/05
12/2005	Alda, H. Allaart, P. Bellmann, L.	Churning and institutions : Dutch and German establishments compared with micro-level data	5/05
13/2005	Caliendo, M. Hujer, R. Thomsen, S. L.	Individual employment effects of job creation schemes in Germany with respect to sectoral heterogeneity	5/05
14/2005	Lechner, M. Miquel, R. Wunsch, C.	The curse and blessing of training the unemployed in a changing economy : the case of East Germany after unification	6/05
15/2005	Jensen, U. Rässler, S.	Where have all the data gone? : stochastic production frontiers with multiply imputed German establishment data published in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Jg. 39, H. 2, 2006, S. 277-295	7/05
16/2005	Schnabel, C. Zagelmeyer, S. Kohaut, S.	Collective bargaining structure and its determinants : an empirical analysis with British and German establishment data published in: European Journal of Industrial Relations, Vol. 12, No. 2, S. 165-188	8/05
17/2005	Koch, S. Stephan, G. Walwei, U.	Workfare: Möglichkeiten und Grenzen published in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 38 (2005), S. 419-440	8/05
18/2005	Alda, H. Bellmann, L. Gartner, H.	Wage structure and labour mobility in the West German private sector 1993-2000	8/05
19/2005	Eichhorst, W. Konle-Seidl, R.	The interaction of labor market regulation and labor market policies in welfare state reform	9/05
20/2005	Gerlach, K. Stephan, G.	Tarifverträge und betriebliche Entlohnungsstrukturen published in: C. Clemens, M. Heinemann & S. Soretz (Hg.): Auf allen Märkten zu Hause, Marburg 2006, S. 123-143	11/05
21/2005	Fitzenberger, B. Speckesser, S.	Employment effects of the provision of specific professional skills and techniques in Germany published in: Empirical Economics, Vol. 32, No. 2/3 (2007), S. 529-573	11/05
22/2005	Ludsteck, J. Jacobebbinghaus, P.	Strike activity and centralisation in wage setting	12/05
1/2006	Gerlach, K. Levine, D. Stephan, G. Struck, O.	The acceptability of layoffs and pay cuts : comparing North America with Germany	1/06
2/2006	Ludsteck, J.	Employment effects of centralization in wage setting in a median voter model	2/06
3/2006	Gaggermeier, C.	Pension and children : Pareto improvement with heterogeneous preferences	2/06

4/2006	Binder, J. Schwengler, B.	Korrekturverfahren zur Berechnung der Einkommen über der Beitragsbemessungsgrenze	3/06
5/2006	Brixy, U. Grotz, R.	Regional patterns and determinants of new firm formation and survival in western Germany	4/06
6/2006	Blien, U. Sanner, H.	Structural change and regional employment dynamics	4/06
7/2006	Stephan, G. Rässler, S. Schewe, T.	Wirkungsanalyse in der Bundesagentur für Arbeit : Konzeption, Datenbasis und ausgewählte Befunde published as: Das TrEffeR-Projekt der Bundesagentur für Arbeit : die Wirkung von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 39, H. 3/4 (2006)	4/06
8/2006	Gash, V. Mertens, A. Romeu Gordo, L.	Are fixed-term jobs bad for your health? : a comparison of West-Germany and Spain published in: European Societies, Vol. 9, No. 3 (2007), S. 429-458	5/06
9/2006	Romeu Gordo, L.	Compression of morbidity and the labor supply of older people	5/06
10/2006	Jahn, E. J. Wagner, T.	Base period, qualifying period and the equilibrium rate of unemployment	6/06
11/2006	Jensen, U. Gartner, H. Rässler, S.	Measuring overeducation with earnings frontiers and multiply imputed censored income data	6/06
12/2006	Meyer, B. Lutz, C. Schnur, P. Zika, G.	National economic policy simulations with global interdependencies : a sensitivity analysis for Germany published in: Economic systems research, Vol. 19, No. 1 (2007), S. 37-55	7/06
13/2006	Beblo, M. Bender, S. Wolf, E.	The wage effects of entering motherhood : a within-firm matching approach	8/06
14/2006	Niebuhr, A.	Migration and innovation : does cultural diversity matter for regional R&D activity?	8/06
15/2006	Kiesl, H. Rässler, S.	How valid can data fusion be? published in: Journal of Official Statistics, (2006)	8/06
16/2006	Hujer, R. Zeiss, C.	The effects of job creation schemes on the unemployment duration in East Germany	8/06
17/2006	Fitzenberger, B. Osikominu, A. Völter, R.	Get training or wait? : long-run employment effects of training programs for the unemployed in West Germany	9/06
18/2006	Antoni, M. Jahn, E. J.	Do changes in regulation affect employment duration in temporary work agencies?	9/06
19/2006	Fuchs, J. Söhnlein, D.	Effekte alternativer Annahmen auf die prognostizierte Erwerbsbevölkerung	10/06
20/2006	Lechner, M. Wunsch, C.	Active labour market policy in East Germany : waiting for the economy to take off	11/06
21/2006	Kruppe, T.	Die Förderung beruflicher Weiterbildung : eine mikroökonomische Evaluation der Ergänzung durch das ESF-BA-Programm	11/06
22/2006	Feil, M. Klinger, S. Zika, G.	Sozialabgaben und Beschäftigung : Simulationen mit drei makroökonomischen Modellen	11/06
23/2006	Blien, U. Phan, t. H. V.	A pilot study on the Vietnamese labour market and its social and economic context	11/06

24/2006	Lutz, R.	Was spricht eigentlich gegen eine private Arbeitslosenversicherung? published als: Zeitschrift für die gesamte Versicherungswissenschaft, Jg. 96, H. 2 (2007), S. 169-208	11/06
25/2006	Jirjahn, U. Pfeifer, C. Tsertsvadze, G.	Mikroökonomische Beschäftigungseffekte des Hamburger Modells zur Beschäftigungsförderung	11/06
26/2006	Rudolph, H.	Indikator gesteuerte Verteilung von Eingliederungsmitteln im SGB II : Erfolgs- und Effizienzkriterien als Leistungsanreiz?	12/06
27/2006	Wolff, J.	How does experience and job mobility determine wage gain in a transition and a non-transition economy? : the case of east and west Germany	12/06
28/2006	Blien, U. Kirchhof, K. Ludewig, O.	Agglomeration effects on labour demand	12/06
29/2006	Blien, U. Hirschenauer, F. Phan, t. H. V.	Model-based classification of regional labour markets : for purposes of labour market policy	12/06
30/2006	Krug, G.	Kombilohn und Reziprozität in Beschäftigungsverhältnissen : eine Analyse im Rahmen des Matching-Ansatzes	12/06
1/2007	Moritz, M. Gröger, M.	The German-Czech border region after the fall of the Iron Curtain: Effects on the labour market : an empirical study using the IAB Employment Sample (IABS)	1/07
2/2007	Hampel, K. Kunz, M. Schanne, N. Wapler, R. Weyh, A.	Regional employment forecasts with spatial interdependencies	1/07
3/2007	Eckey, H.- F. Schwengler, B. Türck, M.	Vergleich von deutschen Arbeitsmarktregionen	1/07
4/2007	Kristen, C. Granato, N.	The educational attainment of the second generation in Germany : social origins and ethnic inequality	1/07
5/2007	Jacob, M. Kleinert, C.	Does unemployment help or hinder becoming independent? : the role of employment status for leaving the parental home	1/07
6/2007	Konle-Seidl, R. Eichhorst, W. Grienberger-Zingerle, M.	Activation policies in Germany : from status protection to basic income support	1/07
7/2007	Lechner, M. Wunsch, C.	Are training programs more effective when unemployment is high?	2/07
8/2007	Hohendanner, C.	Verdrängen Ein-Euro-Jobs sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den Betrieben?	2/07
9/2007	Seibert, H.	Frühe Flexibilisierung? : regionale Mobilität nach der Lehr- ausbildung in Deutschland zwischen 1977 und 2004	2/07
10/2007	Bernhard, S. Kurz, K.	Familie und Arbeitsmarkt : eine Längsschnittstudie zum Einfluss beruflicher Unsicherheiten auf die Familienerweiterung	2/07
11/2007	Drechsler, J. Dundler, A. Bender, S. Rässler, S. Zwick, T.	A new approach for disclosure control in the IAB Establishment Panel : multiple imputation for a better data access	2/07
12/2007	Fuchs, J. Söhnlein, D.	Einflussfaktoren auf das Erwerbspersonenpotenzial : Demografie und Erwerbsverhalten in Ost- und Westdeutschland	3/07

13/2007	Hartmann, J. Krug, G.	Verknüpfung von Befragungs- und Prozessdaten : Selektivität durch fehlende Zustimmung der Befragten?	3/07
14/2007	Baltagi, B. H. Blien, U. Wolf, K.	Phillips Curve or wage curve? : evidence from West Germany: 1980-2004	4/07
15/2007	Blien, U. Gartner, H. Stüber, H. Wolf, K.	Expensive and low-price places to live : regional price levels and the agglomeration wage differential in Western Germany	4/07
16/2007	Jaenichen, U. Stephan, G.	The effectiveness of targeted wage subsidies for hard-to-place workers	6/07
17/2007	Fuchs, J. Weber, B.	Vollbeschäftigungsannahme und Stille Reserve : eine Sensitivitätsanalyse für Westdeutschland	6/07
18/2007	Haas, A. Damelang, A.	Labour market entry of migrants in Germany : does cultural diversity matter?	6/07
19/2007	Wachter, T. von Bender, S.	Do initial conditions persist between firms? : an analysis of firm-entry cohort effects and job losers using matched employer-employee data	6/07
20/2007	Reiter, J. P. Drechsler, J.	Releasing multiply-imputed synthetic data generated in two stages to protect confidentiality	6/07
21/2007	Damelang, A.	Räumliche Mobilität von türkischen Arbeitnehmern : eine Analyse mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe 2001	7/07
22/2007	Pfeifer, C.	Homogene und heterogene Teilnahmeeffekte des Hamburger Kombilohnmodells : ein Verfahrensvergleich von Propensity Score Matching und OLS-Regression	7/07

Stand: 31.8.2007

Impressum

IABDiscussionPaper
No. 23 / 2007

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Weddigenstr. 20-22
D-90478 Nürnberg

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Jutta Sebald

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit

Volltext-Download dieses DiscussionPaper
unter:
<http://doku.iab.de/discussionpapers/2007/dp2307.pdf>

IAB im Internet

<http://www.iab.de>

Rückfragen zum Inhalt an

Dr. Susanne Koch, Tel. 0911/179-3123,
oder E-Mail: susanne.koch@iab.de